



รายงานผลการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลประจันตคาม ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลประจันตคาม ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เทศบาลตำบลประจันตคาม เห็นความสำคัญการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ทั้งในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่หน่วยงานกลางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัดในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ ต้องประกาศทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลประจันตคาม เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

เทศบาลตำบลประจันตคาม ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากร มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อมีผลสัมฤทธิ์สูงมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของเทศบาลตำบลประจันตคาม เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เทศบาลตำบลประจันตคาม จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ทุกส่วนราชการ ให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการการจัดขึ้นรวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและแหล่งความรู้อื่น ๆ



๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS) ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๓. การรักษาไว้ (Retention)

เทศบาลตำบลประจันตคาม มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายงาน (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการวางแผนความต่อเนื่องในสายงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางตามสายงาน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province Personal Information System : PPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นจังหวัด การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

เทศบาลตำบลประจันตคาม มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรในสังกัดรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน และพัฒนางาน ตลอดจนควบคุมกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงานซึ่งแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๔.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๔.๓ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อนกับการกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๔ เพื่อความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติงานในระดับต้องปรับปรุง ควรให้มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานเพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๔.๕ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลประจันตคามได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลประจันตคาม
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ (วันเดือนปี ที่เริ่ม ถึง วันเดือนปีสิ้นสุด)	ผลการดำเนินการ	งบประมาณได้รับ จัดสรร(บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ สังกัดเทศบาลตำบลประจันตคาม	พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างในสังกัดทุกท่าน	- ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ - ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในสังกัด ได้รับการ ประเมินผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติ ราชการตามตัวชี้วัดที่กำหนด และ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อน ค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด ทต.ประจันตคาม
๒	ทบทวนภารกิจหน้าที่ตามสายงาน และจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบของพนักงาน เทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดทุกคน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	- ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามและ ควบคุมคุณภาพงานของเจ้าหน้าที่ได้ อย่างเป็นระบบ - เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบเป็นไปตามภารกิจ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด ทต.ประจันตคาม



เทศบาลตำบลประจันตคาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ (วันเดือนปี ที่เริ่ม ถึง วันเดือนปีสิ้นสุด)	ผลการดำเนินการ	งบประมาณได้รับ จัดสรร(บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๓	สรรหาและเลือกสรรบุคคลทั่วไป เพื่อเป็นพนักงานจ้างทั่วไปและ ภารกิจ	ผู้สมัครเข้ารับการสรรหาและ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	- ประกาศรับสมัครงานเพื่อการสรร หาและเลือกสรรบุคคลทั่วไปเพื่อเป็น พนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้าง ตามภารกิจ - คำสั่งเทศบาลตำบลประจันตคาม แต่งตั้งการจ้างพนักงานจ้างทั่วไปและ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด ทต.ประจันตคาม
๔	การประชุมสร้างการรับรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัดทุกคน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	- การจัดประชุมผู้เข้าร่วมประชุม เข้าใจแนวทางการสร้างการรับรู้และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้การประเมินฯของ เทศบาลตำบลประจันตคาม	ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด ทต.ประจันตคาม

**๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development:HRD)**

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ (วันเดือนปี ที่เริ่ม ถึง วันเดือนปีสิ้นสุด)	ผลการดำเนินการ	งบประมาณได้รับ จัดสรร(บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	พนักงานเทศบาล ๑๐ คน	- ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนา และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับด้าน ดิจิทัลมากขึ้น	ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด ทต.ประจันตคาม
๒	โครงการจัดทำประกาศเจตจำนง ต่อต้านการทุจริต ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรในสังกัดทุกคน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	- ผู้บังคับบัญชา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อ เป็นปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน	ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด ทต.ประจันตคาม

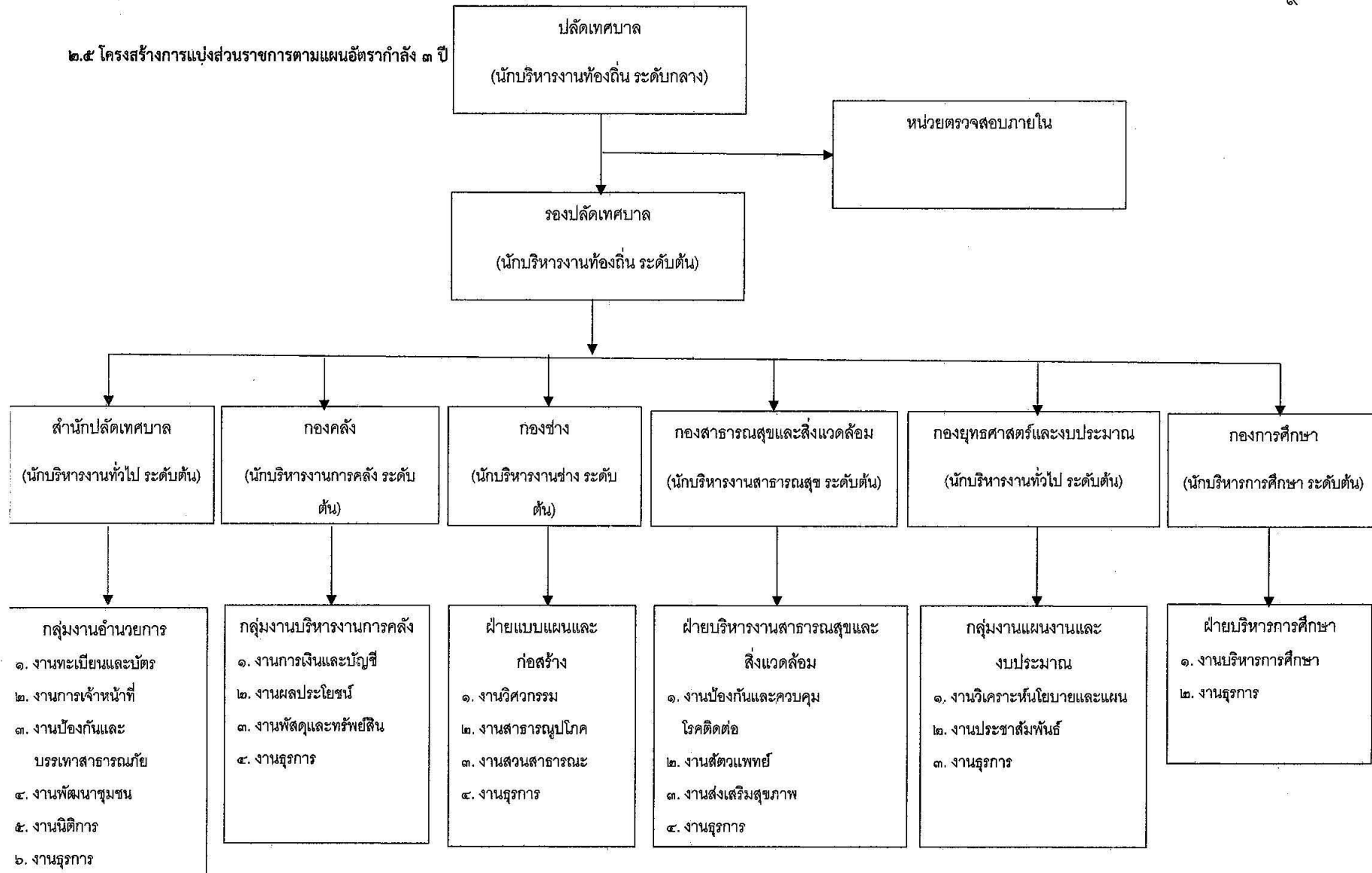


เทศบาลตำบลประจันตคาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ (วันเดือนปี ที่เริ่ม ถึง วันเดือนปีสิ้นสุด)	ผลการดำเนินการ	งบประมาณได้รับ จัดสรร(บาท)	งบประมาณ ที่ใช้ (บาท)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๓	โครงการพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม	บุคลากรในสังกัดทุกคน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	- บุคลากรในหน่วยงานมีการเข้ารับ การฝึกอบรม	ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด ทต.ประจันตคาม
๔	โครงการฝึกอบรมสัมมนาพัฒนา ศักยภาพ ประจำปี ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดทุกคน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	- จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๒๖๐,๐๐๐	๑๖๘,๙๘๔	สำนักปลัด ทต.ประจันตคาม
๕	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	พนักงานเทศบาลเข้ามา บรรจุใหม่	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	- จัดส่งพนักงานเทศบาลมาบรรจุ แต่งตั้งใหม่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ เพื่อให้ ทำงานมีประสิทธิภาพและเข้าใจใน งานที่ทำ	ไม่ได้รับการจัดสรร งบประมาณ	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	สำนักปลัด ทต.ประจันตคาม



๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี





๓. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง เทศพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลประจันตคาม อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตรว่าง (ตามงบ)
๑. พนักงานเทศบาล				
- ประเภทบริหารท้องถิ่น (ปลัด/รองปลัดเทศบาล	๒	๒	๑	๑
- ประเภทอำนวยการ	๑๒	๑๒	๕	๗
- ประเภทวิชาการ	๙	๙	๒	๗
- ประเภททั่วไป	๑๐	๑๐	๕	๕
๒. ลูกจ้างประจำ				
- กลุ่มงานสนับสนุน	๒	๒	๒	๐
- กลุ่มงานช่าง	๑	๑	๑	๐
๓. พนักงานจ้าง				
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๐	๒๐	๒๐	๐
- พนักงานจ้างทั่วไป	๑๙	๑๙	๑๕	๔
สรุปจำนวน	๗๕	๗๕	๕๑	๒๔



การพัฒนาบุคลากร

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลประจันตคาม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลประจันตคามทราบ

ให้นายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาลตำบลประจันตคาม | เป็นกรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองการประปา | เป็นกรรมการ |
| ๗) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๘) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๙) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีตำบลประจันตคาม

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป



๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๙๙ ๙๙ ๙๙ ๙๙